

## اهمیت افزایش آگاهی نسبت به کاربردهای هوش مصنوعی



CPA.com، به عنوان زیرمجموعه‌ی تجاری و فناوری انجمن حسابداران رسمی آمریکا (AICPA)، قصد دارد مجموعه‌ای از ابتکارات را برای ایجاد آگاهی و درک از هوش مصنوعی مولد و تأثیر بالقوه‌ی آن بر حرفه‌ی حسابداری ارائه دهد. اریک اسگیرسون، رئیس و مدیر عامل CPA.com در بیانیه‌ای خبری گفت، هوش مصنوعی مولد، تأثیر عمیقی بر حرفه‌ی حسابداری خواهد داشت.

حالی که سایر فناوری‌ها مانند محاسبات ابری نحوه‌ی ارائه‌ی خدمات مؤسسات حسابرسی را تغییر داده‌اند، اما تأثیر هوش مصنوعی مولد می‌تواند بسیار چشمگیرتر باشد و با سرعت بیش‌تری تکامل یابد. CPA.com مجموعه‌ای از فعالیت‌های رهبری فکری را آغاز کرده است، که این فعالیت‌ها با هدف تسریع درک حرفه از هوش مصنوعی مولد، از جمله نحوه‌ی عملکرد آن در موارد استفاده‌ی خاص مانند مالیات، حسابرسی، خدمات مشاوره‌ی مشتری (CAS)، تامین مالی، مدیریت عملکرد، و بازاریابی طراحی شده‌اند. در همین راستا، CPA.com در حال طراحی و توسعه‌ی ابزارها و منابع عملی، به شرح زیر است:

- همکاری با ارائه‌دهندگان نرم‌افزارهای مبتنی بر هوش مصنوعی به نحوی که در محصولات خود، ویژگی‌ها و عملکردهای جدیدی را با هدف حل چالش‌های متخصصان حسابداری ارائه دهند.
  - برگزاری سمپوزیوم‌های هوش مصنوعی که متخصصان موضوع، رهبران مؤسسات و سایرین را گرد هم می‌آورد تا استراتژی‌ها و اطلاعات را در مورد تأثیرات واقعی و بالقوه‌ی آن بر حرفه تبادل کنند.
  - تشکیل گروه ویژه‌ی هوش مصنوعی در AICPA و شتاب در فعالیت‌های CPA.com، برای حمایت از رشد شرکت‌هایی که در مراحل اولیه‌ی استفاده از این فناوری در عملکرد حسابداری خود هستند.
  - آموزش متمرکز بر هوش مصنوعی به عنوان ابزاری که مؤسسات می‌توانند از آن برای اطلاع‌رسانی استراتژی هوش مصنوعی خود در حوزه‌های عملی متعدد استفاده کنند.
- در این بیانیه‌ی خبری آمده است که بسیاری از مؤسسات که در حال حاضر هوش مصنوعی را در پلتفرم‌های خود وارد و از آن استفاده می‌کنند، این امکان را برای متخصصان خود فراهم می‌کنند که هم زمان اسناد را بررسی کنند، و فرایندها و گردش‌های کاری را در مدیریت عملکرد خود به‌طور خودکار انجام دهند.

www.journalofaccountancy.com، ۷ ژوئن ۲۰۲۳

## چگونه محیط کاری مطلوبی فراهم کنیم؟



راضی نگه داشتن کارکنان موضوعی جدا از راضی نگه داشتن ذی‌نفعان است. فرهنگی که ما در مورد آن صحبت می‌کنیم فرهنگی با قابلیت اعتماد بالا است، که بودن در آن احساس خوبی برای کارکنان ایجاد می‌کند. تأثیری را که احساسات کارکنان در مورد کارفرمای‌شان می‌تواند بر روی سود کسب‌وکارهای تجاری داشته باشد، موضوعی است که در بسیاری از تحقیقات به آن پرداخته شده است. همه‌ی کارکنان درخواست‌های مشابهی دارند. همه‌ی آن‌ها خواهان اعتماد کارفرمای خود هستند. همه‌ی آن‌ها می‌خواهند برای اشخاصی کار کنند که به آن‌ها احترام می‌گذارند. در کنار اعتماد و احترام، انصاف و انصاف نیز پدید می‌آید. اگر یک شرکت، فرهنگی مبتنی بر اعتماد و احترام ایجاد کند، اغلب به انصاف ختم می‌شود. بر اساس یک نظرسنجی ۶۰ سوالی از کارکنان که بر محوریت تعریف یک مکان عالی برای کار قرار دارد، عدم انصاف احساس شده توسط کارکنان حتی می‌تواند بهترین فرهنگ‌های سازمانی را از بین ببرد. آنچه کارکنان دوست ندارند رهبری است که با برخی افراد به یک شکل رفتار می‌کند و با دیگران به گونه‌ای دیگر. رهبرانی که به دنبال بهبود فرهنگ کسب‌وکارهای خود و ایجاد یک محیط کاری مطلوب هستند، باید با استفاده از ابزارهای انگیزه بخش، احساس تعلق زیادی در کارکنان خود ایجاد کنند و این کار را با در نظر گرفتن تنوع، برابری و رویکرد همه شمول انجام دهند. هر شرکتی نمی‌تواند در فهرست ۱۰۰ کسب‌وکار تجاری برتر قرار گیرد اما هر شرکتی می‌تواند در زندگی روزمره‌ی کارکنان، مشتریان و در عین حال ذی‌نفعان خود تغییر ایجاد کند. برای حل مسائل پیچیده‌ای که به کمبود سرمایه‌ی انسانی ماهر و با کیفیت بالا مرتبط است به دیدگاه‌های مختلف نیاز داریم. رهبرانی که به دنبال تبدیل دنیای کاری خود به مکانی بهتر هستند باید به این حقیقت پی ببرند که بر اساس کاری که انجام می‌دهند، در زندگی مشتریان‌شان تفاوت ایجاد خواهند کرد. به این ترتیب اتخاذ فرهنگی که مبتنی بر اعتماد و احترام به کارکنان است، منجر به سودآوری بالایی برای شرکت‌ها خواهد شد.

www.journalofaccountancy.com، ۵ ژوئن ۲۰۲۳

## کارهایی که مؤسسات حسابرسی باید انجام آن‌ها را متوقف کنند



بسیاری از افرادی که اخیراً در کنفرانس مشترک AICPA & CIMA شرکت کردند، امیدوار هستند، از لاس‌وگاس با فهرستی از اقدامات تقویت‌کننده‌ی مؤسسات خدمات حسابرسی خود بازگردند. چند نفر از رهبران حرفه در این کنفرانس ایده‌های کاملاً متفاوتی برای

شرکت‌کنندگان در این جلسه ارائه نمودند.

کری استفن، سهامدار و رئیس شرکت The Whetstone Group، گفت: ایده‌ها و چشم‌اندازهای عالی زیادی وجود دارند که می‌خواهیم انجام‌شان را شروع کنیم، اما در وهله‌ی نخست می‌توانیم کارهایی را کشف کنیم که باید انجام‌شان را متوقف کنیم.

کری استفن، و هیل تراویک، حسابدار رسمی، بنیانگذار و رئیس مؤسسه‌ی Little Fish Accounting، پنج ایده را به اشتراک گذاشتند که مؤسسات باید از انجام آن‌ها دست بردارند.

### • از اولویت قرار دادن مشتریان دست بردارید

اگرچه این ایده به نظر خلاف واقع می‌رسد، و بسیاری از چیزهایی که این روزها در مورد آن‌ها صحبت می‌کنیم، در مورد بهبود تجربه‌ی مشتری و اطمینان از رضایت مشتریان است. اما حسابداران در حال از پای درآوردن خود به خاطر منفعت مشتری‌ها هستند. وی گفت که مؤسسات باید تیم خود را در اولویت قرار دهند، و منفعت آنان را در نظر بگیرند.

ما مؤسسات‌مان را بر اساس انجام هر کاری که مشتریان‌مان می‌خواهند و در موعد زمانی که آن‌ها در نظر دارند، می‌سازیم. مطمئناً آن‌ها را روی صندلی راننده نشاندیم و تمام قدرت و کنترل را به آن‌ها دادیم. مانند هر رابطه‌ی ناسالمی، زمانی که عدم تعادل قدرت وجود داشته باشد، هدفی از دست می‌رود. ما اکنون در آن نقطه از این حرفه هستیم که از دست دادن شروع شده است. ما باید انتظارات خود را اصلاح کنیم.

استفن نیز پرسشی مطرح کرد که چه تعداد از شرکت‌کنندگان با مشکلات استعدادیابی روبرو هستند. اکثریت دست‌شان را بلند کردند، در حالی که نه استفن و نه تراویک، هیچ کدام متعجب نشدند.

تراویک اظهار داشت اگر به از دست دادن کارکنان خود ادامه دهید و نتوانید آن‌ها را جایگزین کنید، نمی‌توانید به مشتریان خدمات خوبی ارائه دهید. مراقبت از تیم به اندازه‌ی مراقبت از مشتریان مهم است.

### • از قرار دادن درآمد به‌عنوان هدف اصلی دست بردارید

اگرچه درآمدزایی در کانون توجه مؤسسات است، اما تصمیم‌گیری‌هایی که بر روی پول تمرکز ندارند نیز می‌توانند سودآور باشند.

تراویک گفت: زمانی که فقط بر روی درآمد ناخالص تمرکز می‌کنیم، زمانی که فقط روی «X» دلار بالاتر از سال گذشته تمرکز می‌کنیم، تصمیم‌هایی می‌گیریم که از بنیان مؤسسه پشتیبانی نمی‌کنند. این

تصمیم‌ها را می‌گیریم تا فقط پول بیش‌تری به دست آوریم. ما تصمیمات نه چندان عالی را بر اساس آنچه فکر می‌کنیم موفقیت کامل است، اتخاذ می‌کنیم. تصمیماتی که خیلی طول می‌کشد تا در چرخه‌ی تجاری ما وارد شود، شاید ۱۰ سال، در حالی که این فرهنگ درست نیست. مردم سریع‌تر از انتظار ما تغییر می‌کنند. اگر رابطه‌ی ما با مشتریانی که به آن‌ها خدمت می‌کنیم واقعاً الگوی مناسبی نداشته باشد. احساس رضایت نخواهیم کرد.

پس بیایید درآمد را از معادله دور نگه داریم. بیایید فقط روی چشم‌انداز مؤسسه تمرکز کنیم. هر روز چه مشکلاتی را می‌خواهید حل کنید؟ می‌خواهید زمان خود را چگونه بگذرانید؟ چگونه می‌خواهید مشتریان را جذب کنید؟

زمانی که تمرکز بر درآمد را متوقف نموده و شروع به تمرکز بر فرهنگ، کارکنان، چشم‌انداز و خدمات کردیم، در واقع به طور تصاعدی سریع‌تر از زمانی که درآمد هدف اصلی بود، رشد خواهیم کرد.

### • از تأکید بیش از حد بر بهترین رویه‌های عمل دست بردارید

تراویک گفت: از آنجایی که مؤسسات سنتی برای مدتی طولانی به روش خاصی کار می‌کردند، شاید بگویید اگر از آن‌ها تقلید کنیم، حتماً موفق می‌شویم. اما شروع امروز بسیار متفاوت از شروع ۲۰ سال پیش است. تراویک و استفن رهبران مؤسسات را به چالش کشیدند تا آن‌ها را به فکر وادار کنند که اگر به آن‌ها (مؤسسات سنتی) ملحق شوند، نمی‌توانند آن‌ها را شکست دهند.

استفن گفت: من نمی‌گویم به کارهایی که کرده‌اند توجه نکنید، چون به هر حال آن‌ها به دلایلی انجام شده‌اند و شما می‌خواهید از آن‌ها الگو بگیرید. اما فکر می‌کنم گاهی اوقات به‌عنوان یک فرد حرفه‌ای، ما بیش از حد روی بهترین رویه‌های عمل تأکید می‌کنیم. گاهی اوقات مفید و ضروری است که به بیرون از حرفه‌ی خود نگاه کنیم تا عناصری را که می‌توانیم در آن بگنجانیم پیدا کنیم. مشتریان شما تجربه‌ی چندانی از حرفه‌های دیگر ندارند. به حرفه‌های پزشکی و وکالت و به طور کلی به جست‌وجو خارج از این حرفه بپردازید.

### • از انحصاری کردن بخشی از کارها دست بردارید

هیل گفت: ما فکر می‌کنیم که از تیم خود محافظت می‌کنیم و می‌گوییم نیازی به حضور در این جلسه نیست و این کار فقط برای بخش خاصی از تیم است. اما با این کار، ما فرصت‌ها را از دست می‌دهیم.

هرکاری را که انجام می‌دهید به‌عنوان یک تیم انجام دهید و آن را با هدفی بزرگ‌تر دوباره چارچوب بندی کنید، به طوری که همه در آن مشارکت داشته باشند. به‌عنوان رهبر، این چیزی است که ما باید هر روز در مورد آن فکر کنیم، شکستن انحصار.

### • از فکر کردن زیاد به هزینه‌ها دست بردارید

هیل تراویک گفت: به‌عنوان حسابدار، ما می‌خواهیم همه چیز را پایین نگه داریم. می‌خواهیم همه چیز را از حقوق گرفته تا هزینه‌های نرم‌افزاری پایین نگه داریم، اما این کار معایبی نیز دارد. شما حقوق خود را پایین نگه می‌دارید؟ کارکنان می‌روند یا آن‌طور که شما نیاز دارید کار نمی‌کنند. اگر هزینه‌های نرم‌افزارهای خود را پایین نگه دارید، تا حد زیادی مجبور

خواهید بود به صورت دستی کارهایی را انجام دهید. به این ترتیب با فکر کردن بیش از حد به هزینه‌ها، کارایی و اثربخشی کار شما از دست می‌رود.

www.journalofaccountancy.com، ۱۳ ژوئن ۲۰۲۳

## لزوم توجه حسابرسان به ریسک‌های دارایی‌های رمزنگاری شده

هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام (PCAOB) ریسک‌های ناشی از استفاده از دارایی‌های رمزنگاری شده را می‌بیند و از حسابرسان می‌خواهد که مراقب آن‌ها باشند. هیأت



نظارت با انتشار گزارشی هشدار داد که استفاده از دارایی‌های رمزنگاری شده ریسک‌های حسابرسی منحصر به فردی را برای شرکت‌های دارای منافع عام و کارگزاری‌ها ایجاد می‌کند که نیازمند ارزیابی ریسک و پاسخ حسابرسی مناسب توسط مؤسسات حسابرسی است. بازرسان PCAOB از سال ۲۰۱۷ تاکنون حسابرسی‌های شرکت‌های دارای منافع عام را که در آن‌ها مبالغ معاملات مربوط به دارایی‌های رمزنگاری شده در صورت‌های مالی بااهمیت بوده است، بررسی می‌کنند. این نهاد ناظر اعلام کرده است در بازرسی‌های سال ۲۰۲۳ خود به بررسی دقیق‌تر ریسک‌های مربوط به دارایی‌های رمزنگاری شده بااهمیت ادامه می‌دهد و بر روی ریسک‌های حسابرسی نوظهور مرتبط با دارایی‌های رمزنگاری شده تمرکز خواهد کرد. هیأت نظارت در بازرسی‌های خود نواقصی را شناسایی کرده است که حسابرس ممکن است فعالیت‌های مرتبط با دارایی‌های رمزنگاری شده را شناسایی کرده باشد، اما در نظر نگرفته است که آیا این فعالیت‌ها شامل تراکنش‌های مهمی خارج از روند عادی کسب‌وکار برای شرکت سهامی عام هستند یا به دلیل زمان‌بندی، اندازه یا ماهیت آن‌ها غیرعادی (معاملات غیرعادی قابل ملاحظه) هستند. برای حسابرسان ضروری است که بدانند تراکنش‌های مهم مرتبط با دارایی‌های رمزنگاری شده ممکن است بیانگر تراکنش‌های غیرعادی قابل ملاحظه‌ای باشد که برای مشارکت در گزارشگری مالی متقلبانه یا پنهان کردن سوء استفاده از دارایی‌ها از آن‌ها استفاده می‌شود. این موضوع به طور خاص، مستلزم تأکید بر اهمیت انجام آزمون‌های کنترلی و رویه‌های اساسی است که به ریسک‌های ارزیابی شده پاسخ می‌دهند. همچنین در نظر گرفتن روابط و معاملات شرکت‌های سهامی عام یا کارگزاران با اشخاص مرتبط، و اعمال تردید حرفه‌ای هنگام ارزیابی ریسک احتمالی تحریف با اهمیت ناشی از اشتباه یا تقلب، توسط حسابرسان ضروری است. در حال حاضر، یکی از اولویت‌های سازمانی PCAOB این است که در برنامه‌ی بازرسی‌های خود از رویکردی داده‌محور و ریسک‌محور استفاده کند که بر زمینه‌های مخاطره‌آمیز و حوزه‌های حسابرسی تمرکز دارد، چراکه فعالیت‌های مرتبط

## حسابداران، پرچم داران عدالت اجتماعی



متخصصان حسابداری و امور مالی در ساختن آینده‌ای پایدارتر و پاسخ به بی‌عدالتی اجتماعی نقش دارند. بر اساس گزارش اخیر انجمن حسابداران خبره، که بر مبنای بازخورد دریافتی از بیش از ۷۵

متخصص مالی از سراسر جهان است، آینده‌ی حرفه حسابداری و امور مالی باید مسئله‌ی پایداری را در برگیرد، و برابری اجتماعی و اقدامات بهبود بخش محیط‌زیستی را در دستور کار قرار دهد. عدالت اجتماعی گسترده و پیچیده است و اندازه‌گیری اجزای آن اغلب دشوار است، اما این موضوع عدم انجام اقدامات لازم را توجیه نمی‌کند. اکنون یک الزام تجاری قوی برای اقدام در این زمینه وجود دارد و این دستور کار باید در بحث‌های استراتژیک و عملکرد گنجانده شود. آینده‌ی سازمان‌ها و خود جامعه‌ی حسابداری به پایداری و گذار مناسب از عدالت اجتماعی بستگی دارد. این در حالی است که، متخصصان حسابداری و امور مالی به‌عنوان پیشگامان حرکت به سوی عدالت اجتماعی محسوب می‌شوند. به بیان دیگر، متخصصان حسابداری و امور مالی در خط مقدم گذار به آینده‌ای پایدار هستند. سازمان‌ها باید به آینده‌ای پایدار که جنبه‌های اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی را در بر می‌گیرد، گذار کنند. جامعه با چالش‌های بلندمدت ناشی از بی‌عدالتی اجتماعی مواجه است و ذی‌نفعان و نهادهای ناظر به طور فزاینده‌ای بر پیامدهای اجتماعی اقدامات سازمان‌ها تمرکز می‌کنند. به همین دلیل است که تعریف و اندازه‌گیری فعالیت‌های یک سازمان در زمینه‌ی مسائل پایداری به اندازه‌ی اهداف مالی مهم است. فرصتی که برای حرفه‌ی حسابداری وجود دارد این است که نقشی پیشرو در ایجاد تغییرات ضروری ایفا کند و اطمینان حاصل کند که این دستور کار اجتماعی به جلو می‌رود. برای نیل به این هدف دیدگاه استراتژیک باید در نظر گرفته شود و بی‌عدالتی اجتماعی به‌عنوان بخشی از جهت‌گیری استراتژیک سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد. داشتن دستور کار اجتماعی در هسته‌ی این حرفه بیش از آن‌که به آینده و جذابیت خود آن مربوط باشد، به آینده‌ای پایدار مرتبط است. به این ترتیب مهم است که در این مسائل کنار نمانیم و این دستور کار را در دیدگاه استراتژیک و عملکرد حرفه بگنجانیم.

www.accountingtoday.com، ۲۰ ژوئن ۲۰۲۳

## چرا مؤسسات حسابرسی به برنامه‌ی استراتژیک قوی نیاز دارند؟



است، برای تدوین برنامه‌ی استراتژیک عملی، مؤسسات باید با اعضای تیم خود همکاری کنند. در تشکیل گروه اصلی که برنامه را تدوین می‌کند، مؤسسات باید صداهای گوناگون از جمله اعضای نسل‌های مختلف را وارد میدان کنند. دیدگاه‌های متنوع مهم هستند. یافتن رهبرانی بیرون از حلقه‌های داخلی مؤسسه نیز ایده خوبی است. از جمله افرادی در مؤسسه که همکاران برای کمک به آن‌ها مراجعه می‌کنند و توانایی‌هایشان نظر دیگران را جلب می‌کند.

شیرین گفت: طرح‌های استراتژیک باید به بهترین وجه از پایه اجرا شوند، چنین طرحی باید دارای حامیان و اجراکنندگان معین با مهلت مقرر باشد و باید با کل مؤسسه به اشتراک گذاشته شود. این موضوع را برای آن‌ها روشن کنید که چرا طرح‌های استراتژیک حیاتی هستند و چگونه مستقیماً بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

### اهمیت پیش‌بینی

راشینگ در گفت‌وگوهای خود با مؤسسات دلایل مختلفی که چرا آن‌ها برنامه‌ی استراتژیک ندارند، شنیده است. یکی از شرکای مؤسسه‌ای به وی گفته بود با وجود این که همه شاهد بودند که تغییرات روی حرفه‌ها تأثیر می‌گذارد اما مطمئن نبودند که چه تأثیری بر آن‌ها می‌گذارد یا اصلاً تأثیر می‌گذارد، به گفته‌ی او همه فکر می‌کنند شرایط خاص روی بقیه اثر دارد، ولی تأثیری بر آن‌ها ندارد.

شریک مؤسسه‌ی دیگری گفته بود که آن‌ها واقعاً سرشان شلوغ بوده است. راشینگ هشدار می‌دهد که مشغله، مقدمه‌ی از رده خارج شدن است. او اشاره می‌کند که مؤسساتی مثل بلاک باستر هم قبل از این که از رده خارج شوند خیلی مشغله داشتند.

وی افزود، سایر مؤسسات فکر می‌کنند که یک برنامه‌ی استراتژیک دارند، درحالی که آنچه در واقع وجود دارد یک برنامه‌ی اثربخشی عملیاتی است. یک برنامه‌ی عملیاتی بیش‌تر با عملیات اجرایی روزمره‌ی کسب‌وکار سروکار دارد تا با تغییر کسب‌وکار برای برآوردن نیازهای آینده.

از سوی دیگر راشینگ معتقد است، تغییرات تدریجی عامل سقوط بسیاری از مؤسسات در این محیط خواهد بود چون آن‌ها برای رقابت با آنچه در اطرافشان می‌گذرد آمادگی ندارند. برای مواجهه با تهدیدها و فرصت‌های آینده، کمیته‌ی برنامه‌ریزی استراتژیک باید یکی از اولویت‌های اولیه‌ی خود را شناسایی روندهای دشوار مؤثر بر مؤسسه و پیش‌بینی فرصت‌های منحصر به فردی که می‌توانند ایجاد کنند، قرار دهد. این فرایند شامل شناسایی واقعیت‌های آینده و تقسیم آن‌ها به گروه‌های جمعیت شناختی، فناوری و نظارتی است.

راشینگ گفت: ما پیش‌بینی را به عنوان یک مجموعه مهارت در نظر می‌گیریم بنابراین وقتی در مورد پیش‌بینی به عنوان یک مجموعه مهارت صحبت می‌کنیم، منظور ما توانایی بررسی روندهای سخت، تشخیص این که آن‌ها چه هستند، و دیدن فرصت‌ها یا اختلالاتی است که قرار است آن‌ها ایجاد کنند. بعد از آن تشخیص می‌دهیم که از این فرصت می‌توانیم چه آینده‌ای برای مشتریان و مجموعه‌ی داخلی خود بسازیم.

### مزایای برنامه‌ریزی استراتژیک

راشینگ اظهار داشت، علاوه بر ایجاد یک نقشه‌ی راه برای آینده،

«شکست در برنامه‌ریزی، برنامه‌ریزی برای شکست است»، در عصر مدرن این توصیه برای مؤسسات حسابرسی صدق می‌کند. با قدرت طوفانی تغییرات، مؤسسات باید به این فکر باشند که چگونه در موقعیت‌های ناشناخته و ناپایدار پیشروی کنند.

بعضی مؤسسات برای مواجهه با عدم اطمینان‌ها، تصمیم گرفتند که حین تحمل طوفان موقعیت خودشان را حفظ کنند. راه کار آن‌ها این است که امیدوار باشند همان طوری که تا این جا رسیده‌اند با امنیت به آینده منتقل شوند.

کاسی راشینگ متخصص و مشاور توسعه‌ی سازمانی مؤسسات خدمات مالی و حسابداری می‌گوید: امیدواری راه کار نیست، ما در عصر تغییرات بزرگی هستیم که بر این حرفه تأثیر می‌گذارد به طوری که راکد ماندن، حفظ وضعیت موجود، در انتظار نشستن برای این که ببینیم در آینده چه می‌شود در واقع خطرناک‌ترین اقدام است.

راشینگ و دنیس ای شیرین، حسابداران رسمی و متخصصان رشد کسب‌وکار معتقدند برنامه‌ی استراتژیک مسیر متفاوتی را به مؤسسات پیشنهاد می‌دهد.

شیرین بیان می‌کند، برای موفقیت، برنامه‌ی استراتژیک بسیار مهم است زیرا به مؤسسات کمک می‌کند تا با سرعت تغییر دائمی در بازار همگام شوند. برنامه‌ی استراتژیکی که به درستی ایجاد و ابلاغ شود، به همه‌ی کارکنان این امکان را می‌دهد تا اهداف جمعی و شاخص‌های کلیدی عملکرد مؤسسات را درک کرده و به آن‌ها متعهد شوند. این مهم با تصمیم آگاهانه‌ی رهبری مؤسسه و ایجاد برنامه‌ای حاوی عناصر ضروری خاص و به کارگیری یک فرایند مؤثر اتفاق می‌افتد. برنامه‌ریزی استراتژیک یک‌رشته است، آنچه ما واقعاً برای مؤسسات پیشنهاد و از آن حمایت می‌کنیم، جدی گرفتن برنامه‌ریزی برای آینده‌شان است.

### یک برنامه‌ی استراتژیک خوب چیست؟

برنامه‌ی استراتژیک تحلیل اولیه‌ی جامع است از جایی که هستید و جایی که می‌خواهید باشید. برنامه‌ای عملی برای رسیدن به اهداف‌تان

است، بنابراین در طول مسیر باید در مورد نتایج فکر کرد، در مورد آن‌ها صحبت کرد، و هنگامی که به آن‌ها رسید، جشن گرفت.

#### ۴. عدم ارتباط

استراتژی زمانی شکست می‌خورد که ارتباطات با شکست مواجه شود. توضیح ناکافی طرح منجر به عدم اجرای آن توسط نیروی کار می‌شود. کارکنان قبل از این که به پاسخ متعهد شوند باید سؤالات کلیدی زیر را از خود بپرسند.

- چرا مؤسسه این طرح را دنبال می‌کند؟
- مقصد چیست و چرا به آن جا می‌رود؟
- چه سودی دارد؟

ارائه‌ی پاسخ‌های رضایت‌بخش به این پرسش‌ها برای افراد، به ویژه جوان‌ترها، برای یافتن هدف و معنا در نقش‌های خود ضروری است.

#### حرکت روبه‌جلو با برنامه

هنگامی که فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک را تکمیل کرده‌اید، می‌توانید با اجرای برنامه‌ی خود به جلو بروید. برای اطمینان از عملکرد خوب و مناسب بودن طرح، با توجه به تغییرات داخلی و خارجی مؤسسه، تیم برنامه‌ریزی استراتژی باید حداقل هر سه ماه یکبار برای بررسی طرح با حامیانی که مسئول اقدامات توافق شده هستند، جلسه تشکیل دهد.

شرین تأکید کرد، یادتان باشد این استراتژی باید مرتباً به‌روز یا بازنگری شود. در غیر این صورت خاک می‌خورد. نباید مثل یک سند ثابت با آن برخورد کنید و یا طبق عادات همیشگی که چیز خوبی هم نیست برخورد نمایید.

همان‌طور که راشینگ می‌گوید: «دنیای فعلی متفاوت است پس آن چه ما را به این جا رسانده به جای دیگری نمی‌برد».

www.journalofaccountancy.com. ۲۰ ژوئن ۲۰۲۳

## نقش حیاتی حساب‌برسان و حسابداران در خصوص گزارشگری محیط‌زیستی، اجتماعی و راهبری شرکتی



گزارشگری محیط‌زیستی، اجتماعی و راهبری شرکتی (ESG)، و به‌ویژه تغییرات آب و هوایی، در حال تبدیل شدن به یک گام ضروری برای برنامه‌ریزی و گزارشگری کسب‌وکارهای تجاری و شرکت‌ها است. گزارش‌های استراتژیک مستلزم بررسی

ریسک‌ها و عدم اطمینان‌های اصلی شرکت‌ها هستند، این موضوع در حالی است که برخی از شرکت‌های بزرگ به شکل الزامی، متعهد به افشای مالی مرتبط با تغییرات آب و هوایی هستند. شورای گزارشگری مالی (FRC) در بیانیه‌ی اخیر خود (ژانویه ۲۰۲۳) اعلام نمود، رهنمودها

فرایند برنامه‌ریزی استراتژی که به خوبی اجرا شود، چندین هدف را برای مؤسسه محقق می‌کند:

- تجربه‌ای مشترک ایجاد می‌کند که باعث وحدت می‌شود. وقتی افراد در ایجاد طرحی مشارکت می‌کنند، تمایل بیشتری برای حمایت و توسعه‌ی این طرح دارند.
- یک چشم‌انداز مشترک از آینده ایجاد می‌کند. افراد به‌ندرت چالش‌ها و فرصت‌ها را یکسان می‌بینند، اما از طریق بحث و بررسی متفکرانه، می‌توانند دیدگاه مشترکی ایجاد کنند که همسویی و توافق را به همراه دارد.

• ایجاد دیدگاه مشترک. چشم‌اندازی که به‌طور مشترک ایجاد می‌شود و متقاعدکننده است به‌اندازه‌ی کافی قدرتمند است که مؤسسه را در مسیر خود نگه دارد، حتی زمانی که اوضاع ناآرام شود.

هنگامی که تمام عناصر در جای خود قرار گرفتند، کمیته باید پس از آن برنامه‌ای برای تحقق چشم‌انداز ایجاد کند. این طرح باید قابل اجرا و پاسخگو باشد. هنگامی که چشم‌انداز تنظیم شد و برنامه‌های عملیاتی تدوین شد، مؤسسه باید ارتباطات قانع‌کننده‌ی ایجاد کند که به نیروی کار کمک کند خود را بخشی از چیزی بزرگ‌تر از آنچه هست، ببیند.

#### چهار دلیل شکست برنامه‌های استراتژیک

راشینگ طبق تجربیات خود به چهار دلیل عمده پی برده است که باعث می‌شوند برنامه‌های استراتژیک از مسیر خارج شوند.

#### ۱. عدم تعهد

استراتژی زمانی شکست می‌خورد که تعهد شکست بخورد و این معمولاً زمانی اتفاق می‌افتد که ذی‌نفعان کلیدی وارد گفت‌وگو نمی‌شوند. مؤسسه به افرادی شنونده نیاز دارد که در یک بحث سالم شرکت کنند و زمانی که طرح روی کاغذ پیاده شد همه در یک‌جهت حرکت کنند.

#### ۲. عدم مسئولیت‌پذیری

زمانی که مسئولیت‌پذیری نباشد، طرح‌ها شکست می‌خورند. برنامه‌ی استراتژیک باید مشخص کند که هر کس مسئول اجرا و نتایج چه چیزی است.

برای این که برنامه در جهت درست حرکت کند، تیم استراتژی باید به‌طور منظم از پیشرفت یا عدم پیشرفت در مورد اهداف کلیدی آن گزارش دهد. این فرایند زمانی که یک پروژه از زمان‌بندی عقب‌مانده یا آن‌طور که قرار است انجام نمی‌شود، سؤالات دشواری را مطرح می‌کند. طبق نظر راشینگ این موضوع منجر به گفت‌وگوهایی سخت اما ضروری می‌شود، زیرا مسئولیت‌پذیری پیش‌درآمد نتایج واقعی است.

#### ۳. فقدان نتایج مهم

برنامه‌ها زمانی شکست می‌خورند که نتایج آن‌ها به درستی اندازه‌گیری نشود و در نتیجه تأثیر معناداری بر سازمان ندارند. مؤسسات باید بفهمند که چه معیارهایی را و چگونه آن‌ها را اندازه‌گیری کنند، گفتن این کار آسان‌تر از انجام دادن است.

راشینگ گفت: ما باید آنچه را که اهمیت دارد اندازه‌گیری کنیم و باید درک کنیم که در محیط امروزی، لزوماً نمی‌توان همه‌ی چیزهای مهم را با روش‌های سنتی اندازه‌گیری کرد. این برای حسابداران بسیار سخت

و بهترین رویه‌های عمل در رابطه با داده‌های ESG را تهیه و منتشر نموده است و تأکید کرده است که برای مربوط ماندن افشاهای مرتبط با تغییرات آب و هوایی، حساب‌رسان باید در ارزیابی‌های خود به ریسک‌های مرتبط با این موضوع توجه ویژه‌ای اختصاص دهند. در چند سال اخیر، واکنش‌های سازمانی، نظارتی و حرفه‌ای به تغییرات آب و هوایی با رشد دعاوی حقوقی در این زمینه، در انگلستان و در سطح بین‌المللی مطابقت داشته است. اکنون بیش از ۲۰۰۰ پرونده‌ی مرتبط با تغییرات آب و هوا در سراسر جهان علیه دولت‌ها و شرکت‌ها صادر شده است. این دعاوی قضایی توسط فعالان و سرمایه‌گذاران و جامعه‌ی مدیران، برای دستیابی به تغییرات در رفتارهای هیأت مدیره، مصونیت کسب‌وکارها از ریسک‌های تغییرات آب و هوایی و کشف راه کارهای مناسب برای مدیریت ریسک تغییرات آب و هوایی پیگیری می‌شود. این گروه‌ها، مدعیان پیچیده، با انگیزه و دارای منابع خوبی هستند. دعاوی حقوقی علیه شرکت‌ها، به ویژه در ارتباط با افشای تأثیرات آب و هوایی آن‌ها، پتانسیل بسیار واقعی را دارد تا بر نقشی که حساب‌رسان شرکت‌ها ایفا می‌کنند، توجه ویژه‌ای را به خود معطوف سازد. حساب‌رسان و حسابداران نقش مهمی دارند که در کنار هیأت مدیره در ارزیابی کفایت و قدرت سیستم‌های راهبری شرکتی کار کنند. چالش‌ها درباره‌ی ریسک‌های مرتبط با تغییرات آب و هوایی، غیرخطی است و استانداردهای مورد انتظار از شرکت‌ها و حساب‌رسان و مشاوران آن‌ها در طول زمان دقیق‌تر می‌شوند. استانداردها و رهنمودهای حساب‌رسانی در این زمینه به سرعت در حال توسعه هستند. حتی اگر ریسک‌های مربوط به مسئولیت حساب‌رسان و حسابداران در حال حاضر قابل مدیریت باشد، شاید قریب‌الوقوع‌ترین ریسک مربوط به بررسی‌های نظارتی و انتقادات باشد، به ویژه زمانی که نهادهای ناظر بخواهند نسبت به پدیده‌هایی همچون گرم شدن کره‌ی زمین واکنش نشان دهند.

www.accountancyage.com، ۲۲ ژوئن ۲۰۲۳

## اولویت‌های بازرسی‌های هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام در سال ۲۰۲۳

هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام (PCAOB)، جزئیات گسترده‌ای را در مورد فهرست اولویت‌های بازرسی‌های خود از حساب‌رسانی سال ۲۰۲۳، به ویژه در زمینه‌های ریسک تقلب، ارزیابی ریسک و کنترل‌های داخلی، و ریسک‌های حساب‌رسانی و حسابداری منتشر کرد. PCAOB در



بازرسی‌های خود در رابطه با ریسک تقلب، به دنبال پاسخ به سوالات زیر است:

• آیا حساب‌رسان ریسک‌های جدید تقلب را در حساب‌رسانی سال جاری شناسایی کرده است؟

• آیا حساب‌رسان معاملات غیرعادی قابل ملاحظه را شناسایی کرده است؟

• حساب‌رسان چه رویه‌هایی را برای شناسایی معاملات بالقوه با اشخاص وابسته انجام داده است؟

• آیا پرس و جوهای حساب‌رسان از مدیریت شامل اقدامات غیرقانونی احتمالی مانند عدم رعایت احتمالی محرومیت‌ها و یا سایر قوانین یا مقررات بوده است؟

• حساب‌رسان چه رویه‌هایی را برای بررسی این موضوع که آیا مدیریت با ارائه افشاهای ناقص یا غیر دقیق صورت‌های مالی یا با حذف افشاهای غیرضروری مرتکب تقلب یا پنهان کاری شده است، اتخاذ نموده است؟ در مورد ارزیابی ریسک و کنترل‌های داخلی، PCAOB به دنبال پاسخ به سوالات زیر است:

• حساب‌رسان چگونه به درک کافی از استراتژی کسب‌وکار و مدیریت دست یافته است؟

• حساب‌رسان برای درک و/یا انتخاب و آزمون‌های کنترلی مربوطه چه کرده است؟

• حساب‌رسان چگونه رویکرد حساب‌رسانی خود را در پاسخ به ضعف‌های کنترلی شناسایی شده، در صورت وجود، اصلاح کرده است؟

• حساب‌رسان چگونه عوامل اقتصادی مرتبط، مانند تورم، افزایش نرخ بهره، ریسک‌های زنجیره‌ی تامین و توانایی دسترسی به سرمایه را به‌عنوان بخشی از رویه‌های ارزیابی ریسک خود در نظر گرفته است؟

• حساب‌رسان چگونه عوامل اقتصادی مرتبطی را که می‌تواند بر توانایی شرکت سهامی عام برای ادامه‌ی فعالیت تأثیر بگذارد، در نظر گرفته است؟ در مورد ریسک‌های حساب‌رسانی و حسابداری، PCAOB به دنبال پاسخ به سوالات زیر است:

• حساب‌رسان چگونه محیط اقتصادی، از جمله تحولات اقتصادی، حسابداری، یا سایر تحولات اخیر را در تعیین این که آیا یک ریسک شناسایی شده ریسک بااهمیت است، در نظر گرفته است؟

• حساب‌رسان برای حوزه‌هایی که دارای ریسک قابل ملاحظه‌ی شناسایی شده است، بررسی کرده است که آیا انتخاب و استفاده از اصول حسابداری توسط شرکت سهامی عام (شامل الزامات مربوط به افشا)، با چارچوب گزارشگری مالی قابل اجرا مطابقت دارد یا خیر؟

• آیا حساب‌رسان اصلاحات قابل ملاحظه‌ای را در رابطه با افشای رویه‌های حسابداری و رویه‌های عمل بااهمیت، پیشنهاد داده است که مدیریت انجام نداده است؟

• هنگامی که در افشای شرکت سهامی عام، تجدید ارائه وجود دارد، رویه‌های حساب‌رسان برای ارزیابی کفایت نتیجه‌گیری اهمیت مدیریت چگونه بوده است؟

PCAOB همچنین سوالاتی در مورد حساب‌رسانی دارایی‌های دیجیتال، فعالیت‌های ادغام و تحصیل، استفاده از کار سایر حساب‌رسان، جذب حفظ استعدادها و تأثیر آن بر کیفیت حساب‌رسانی، استقلال، موضوعات بااهمیت حساب‌رسانی و امنیت سایبری منتشر کرده است.

www.journalofaccountancy.com، ۲۴ ژوئن ۲۰۲۳

## نکات مهم برای جذب و حفظ استعدادها



که رسانه‌های اجتماعی مؤسسه را مدیریت می‌کند باید مطمئن باشد که در هر جایی که جوانان جویای کار هستند، به درستی نمایندگی می‌کند.

• همیشه در حال مصاحبه باشید

این کار ممکن است برای مؤسسات بزرگ‌تر آسان‌تر باشد، اما کارشناسان منابع انسانی اغلب توصیه می‌کنند که متقاضیان شغلی را حتی زمانی که فرصت‌های شغلی خاصی ندارید، برای مصاحبه دعوت کنید. استعدادهای برتر همیشه دقیقاً در همان لحظه‌ای که فردی مؤسسه‌ی شما را ترک می‌کند در دسترس نیست و ممکن است خیلی زود به نیروی جدید نیاز داشته باشید.

• نقاط تمایزدهنده‌ی خود را مشخص کنید

با وجود افراد زیادی که برای یک جایگاه شغلی مشابه رقابت می‌کنند، مؤسسات باید متمایز کننده‌های واقعی را داشته باشند، به بیان دیگر یک یا شاید دو ویژگی که واقعاً آن‌ها را از مؤسسات دیگر متمایز می‌کند. چند نمونه از این متمایز کننده‌ها عبارتند از:

۱. ارائه‌ی مسیرهای شغلی جایگزین که به شکل سفارشی برای هر شخص طراحی شده است.

۲. تضمین این‌که کارکنان هرگز اضافه کار نخواهند کرد.

۳. پیشنهاد تعطیلی تابستانی برای کارکنانی که برای فصل مالیاتی به آن‌ها نیاز دارید، اما بعد از فصل شلوغ کاری، کار زیادی برای انجام ندارند؟

• از قدرت محیط کار ترکیبی غافل نشوید

نظرسنجی اخیر دیلیویت نشان می‌دهد که نسل Z به طور کلی، محیط‌های کاری ترکیبی را به کارهای کاملاً از راه دور یا کاملاً در دفتر ترجیح می‌دهند. این بدان معنی است که آن‌ها می‌توانند در دفتر، یا در خانه، یا هر جای دیگری برای این موضوع کار کنند. به نظر می‌رسد نکته این است که انعطاف‌پذیری و انتخاب‌ها مهم هستند، و تعداد بیش‌تری از متقاضیان شغل این موارد را ضرورت می‌دانند.

• هدف و معنا را در کار خود پرورش دهید

نسل‌های جدید نیروی کار علاقه‌مند به یافتن معنا در انجام کاری هستند که تفاوت ایجاد می‌کند. خوشبختانه، مؤسسات ارائه دهنده‌ی خدمات حسابداری در موقعیتی عالی برای ارائه‌ی تجربیات معنادار برای کمک به مشتریان در راستای رسیدن به اهداف شخصی یا تجاری آن‌ها، یا همکاری با سازمان‌های غیرانتفاعی، توانمندسازی یا تأیید اهداف زیست‌محیطی، اجتماعی و راهبری شرکتی و موارد دیگر هستند.

• مبنایها را برآورده سازید

تعدادی از مزایا و ابزارهای حفظ استاندارد وجود دارد که کم و بیش نمی‌توان بدون آن‌ها ادامه داد:

۱. ارائه‌ی حقوقی که در سطح بازار یا بالاتر است.

۲. سیاست‌گذاری جدی در مورد تعادل میان کار و زندگی.

۳. برنامه‌های تندرستی (برای سلامت جسمی و روانی)

۴. ارائه‌ی فرصت‌هایی برای معاشرت با همکاران و اعضای خانواده (به ویژه برای اطمینان از این‌که کارکنان از راه دور احساس طرد شدن نکنند).

• با آخرین روندها همراه باشید

در کارزار استعدادیابی، یک رقابت دائمی حول ایجاد مزایای جدید برای

قرار بر این نیست که یافتن و حفظ استعدادها در مؤسسات ارائه دهنده‌ی خدمات حسابداری آسان‌تر شود. این بدان معناست که رهبران این حرفه باید انعطاف‌پذیر بمانند و با به‌روزترین و بهترین روش‌های عمل و روندهای بازار سازگار شوند. در این مطلب به مهم‌ترین استراتژی‌ها و رویکردهایی اشاره شده است که مؤسسات باید در صورت تمایل برای رقابت در بازار برای جذب و حفظ کارکنان، اتخاذ کنند.

• نکات مثبت را برجسته کنید

حسابداران در تمام سطوح باید از گفتن نقاط دشوار به حسابداران بالقوه خودداری کنند. افراد با سابقه در حرفه معمولاً به این افتخار می‌کنند که تمام آن فصول مالیاتی چالش برانگیز را پشت سر گذاشته‌اند، یا در صحبت‌های خود به تعداد دفعاتی که قبل از قبولی در آزمون CPA مردود شده‌اند، اشاره می‌کنند، اما این موارد نمی‌تواند برای دانشجویان و کارآموزان جذاب باشد.

• در فارغ‌التحصیلان رشته‌های دیگر جست‌وجو کنید

جست‌وجو در میان دانشجویان برای پاسخ به چالش‌های سرمایه‌ی انسانی یک زاویه است، این در حالی است که مؤسسات همچنین می‌توانند فراتر از مجموعه‌ی سنتی دانشجویان حسابداری برای کمک به تکمیل جایگاه‌های شغلی خود نگاه کنند. مقدار زیادی از کارها در یک مؤسسه‌ی متوسط CPA به مهارت‌های حسابداری سنتی نیاز ندارد. ممکن است یک فارغ‌التحصیل رشته‌ی تئاتر یا روانشناسی در روابط با مشتری بهتر باشد، یا ممکن است فردی با تحصیلات در زمینه‌ی مدیریت پروژه در مدیریت گردش کار بهتر باشد. افراد متخصص در صنعت مورد رسیدگی، ممکن است دیدگاه‌های منحصر به فردی را در خدمات مشاوره‌ی تخصصی ارائه دهند.

• تمام کارها را در تلاش تیمی خلاصه کنید

تمام افراد مؤسسه در جذب نیرو نقش دارند، از افرادی که خدمات داوطلبانه انجام می‌دهند، تا شرکای مؤسسه که به کارگاه‌های آموزشی می‌روند یا در مدارس سخنرانی می‌کنند، یا هر کاری که، موجب نشان دادن بهترین چهره از مؤسسه و فعالیت آن می‌شود. تیم بازاریابی باید عمیقاً در تبلیغ مؤسسه برای داوطلبان بالقوه و انتقال پیام‌های پیچیده و گسترده‌ای که شما را از هم‌تایان تان متمایز می‌کند مشارکت داشته باشد و هر کسی

متمايز شدن از ساير مؤسسات وجود دارد. طيف گسترده‌اي از مزاي وجود دارد که نمونه‌هاي از آن عبارتند از:

۱. دوره‌هاي مطالعه‌ي روزانه، که در آن همهي افراد در مؤسسه ۱۵ دقيقه را در ابتدای هر روز کاری از مجموعه‌اي از کتاب‌ها يا مقالات پرمعني صرف مي‌کنند.

۲. ارائه‌ي مرخصي والدين.

۳. ارائه‌ي تعطيلات از یک تا سه ماه براي کارکناني که براي مدت طولاني (معمولاً حداقل پنج سال) در مؤسسه بوده‌اند.

• از کارکنان خود مراقبت کنيد

علاقه به کارکنان مي‌تواند در کمک به آن‌ها در يافتن مسيري که براي آن‌ها مناسب است، باشد. کمک به آن‌ها براي کشف استعدادهاي خود، حمايت از آن‌ها در دريافت گواهي حسابدار رسمي، ارائه‌ي آموزش‌هاي فريقي براي ارتقاي مجموعه مهارت‌هاي خود، راهنمائي آن‌ها در طول مسير، و حتي ايجاد مسيرهاي شغلي کاملاً جديد براي آن‌ها، همه راه‌هايي براي کمک به حفظ کارکنان براي مدت طولاني تري هستند.

• با کارکنان خود ارتباط برقرار کنيد

يکي از متداول‌ترين ويژگي‌هاي مؤسسات با گردش مالي کم اين است که به طور منظم با کارکنان به روش‌هاي مختلف ارتباط برقرار مي‌کنند. شرکاي مديريتي آن‌ها جلسات منظمي را با گروه‌هاي کوچکی از کارکنان برگزار مي‌کنند. تيم‌هاي منابع انساني آن‌ها مذاکرات انگيزه بخشي را با استعدادهاي انجام مي‌دهند که به طور ويژه مشتاق نگه داشتن آن‌ها هستند. شرکا جزئياتي را در مورد استراتژي و موقعيت مؤسسه در جلسات منظم به اشتراک مي‌گذارند. آن‌ها به طور معمول از کارکنان در مورد اين که چگونه احساس مي‌کنند، يا چه چيزي براي آن‌ها جذاب است و چه چيزي نيست، و چه چيزي براي آن‌ها اهميت دارد، پرس و جو مي‌کنند.

www.accountingtoday.com، ۳۰ ژوئن ۲۰۲۳

## پيشنهادهاي PCAOB براي شفاف سازي پيش‌تر مسئوليت‌هاي حسابرس هنگام استفاده از فناوری



هيأت نظارت بر حسابداری شرکت‌هاي سهامی عام (PCAOB) با هدف بهبود کيفيت حسابري و افزايش حمايت از سرمايه‌گذاران، پيشنهادهاي جديدی را صادر نموده است که به ابعاد مختلف طراحي و اجراي روش‌هاي حسابري که شامل تجزيه و تحليل اطلاعات به کمک فناوری

است، پرداخته است. اين پيشنهادهاي، شامل تغييراتي براي به‌روزرساني جنبه‌هايي از استاندارد بين‌المللي شماره ۱۱۰۵ (شواهد حسابري)، و استاندارد بين‌المللي حسابري شماره ۲۳۰۱ (پاسخ‌هاي حسابري به ريسک تحريفات با اهميت) است. اريکا ويليامز، رئيس PCAOB، بيان کرد، استفاده از فناوری توسط حسابريان و تهيه‌کنندگان صورت‌هاي مالي هرگز از تکامل باز نمي‌ايستند، و استانداردهاي هيأت نظارت براي انجام مأموريت محافظت از سرمايه‌گذاران بايد همواره ارتقا يابد. ارائه‌ي اين پيشنهادهاي گام کلیدی ديگري از مجموعه حرکت‌هاي استراتژيک هيأت نظارت بر حسابداری شرکت‌هاي سهامی عام، براي به‌روزرساني استانداردهاي PCAOB است.

• چرا هيأت مديره اکنون اين تغييرات را پيشنهادهاي مي‌کند؟

استانداردهاي موجود هيأت نظارت در رابطه با شواهد حسابري و پاسخ به ريسک در سال ۲۰۱۰ صادر شده است. از آن زمان تاکنون، شرکت‌ها استفاده‌ي خود از سيستم‌هاي اطلاعاتي را که حجم زيادی از اطلاعات را به شکل الکترونيکی نگهداری مي‌کنند بسيار گسترش داده‌اند. در نتيجه، حسابريان دسترسي بيش‌تري به حجم زيادی از اطلاعات توليد شده توسط شرکت‌ها به شکل الکترونيکی دارند که ممکن است به طور بالقوه به‌عنوان شواهد حسابري عمل کند. در همين راستا، برخي از حسابريان استفاده از ابزارهاي تجزيه و تحليل داده‌ها را نيز بسيار گسترش داده‌اند. بررسي‌هاي PCAOB نشان مي‌دهد که حسابريان از تجزيه و تحليل به کمک فناوری در رويه‌هاي حسابري خود استفاده مي‌کنند، و اگر استانداردهاي ما شامل جنبه‌هاي خاص طراحي و اجراي روش‌هاي حسابري باشد که شامل تجزيه و تحليل به کمک فناوری است، کيفيت حسابري بهبود خواهد يافت.

• اين پيشنهادهاي به دنبال بهبود کيفيت حسابري، و کاهش اين احتمال است که حسابري ساني که از تجزيه و تحليل به کمک فناوری استفاده مي‌کنند، بدون کسب شواهد حسابري مناسب، اظهار نظر نمايند. به ويژه، اين پيشنهادهاي شفافيت بيش‌تري را براي مسئوليت‌هاي حسابري در زمينه‌هاي زير به ارمغان مي‌آورد:

۱. استفاده از اطلاعات قابل اتکا در روش‌هاي حسابري: تجزيه و تحليل به کمک فناوری اغلب شامل تجزيه و تحليل حجم وسيعي از اطلاعات در قالب الکترونيکی است. اين پيشنهادهاي بر مسئوليت‌هاي حسابري هنگام ارزيابي قابليت اتکاي چنين اطلاعاتي تأکيد مي‌کند. براي مثال، زماني که حسابريان کنترل‌هاي یک شرکت را بر روی اطلاعات الکترونيکی آزمون مي‌کنند، آزمون‌هاي آن‌ها بايد شامل کنترل‌هاي حاکم بر سيستم فناوری اطلاعات آن شرکت باشد.

۲. استفاده از شواهد حسابري براي اهداف متعدد: تجزيه و تحليل به کمک فناوری مي‌تواند براي ارائه‌ي شواهد حسابري در راستاي اهداف مختلف در حسابري استفاده شود. براي مثال، اجراي روش‌هاي ارزيابي ريسک هنگام برنامه‌ريزي حسابري و اجراي رويه‌هاي اساسي در پاسخ به ارزيابي ريسک حسابري. اين پيشنهادهاي تصريح مي‌کند که اگر حسابري از شواهد حسابري حاصل از یک رويه‌ي حسابري براي بيش از یک هدف استفاده کند، بايد رويه‌اي را براي دستيابي به هر یک از اهداف

مربوطه، طراحی و اجرا کند.

۳. طراحی و اجرای رویه‌های اساسی: هنگام طراحی و اجرای رویه‌های اساسی، حساب‌رسان می‌تواند از تجزیه و تحلیل به کمک فناوری برای شناسایی معاملات و مانده‌هایی استفاده کنند که معیارهای خاصی را برآورده می‌کنند و بررسی‌های آتی بیش‌تر را تضمین می‌کنند. به‌عنوان مثال، حساب‌رسان می‌تواند تمام تراکنش‌های موجود در یک حساب را شناسایی کند که توسط یک فرد خاص پردازش شده است یا از مقدار معینی فراتر رفته است. این پیشنهاد عواملی را که حساب‌رسان باید به‌عنوان بخشی از بررسی در نظر بگیرد، روشن می‌کند، از جمله این که آیا اقلام شناسایی شده نشان دهنده‌ی تحریف یا ضعف کنترلی است یا نشان دهنده‌ی نیاز حساب‌رسان به اصلاح ارزیابی ریسک یا رویه‌های برنامه ریزی شده است. لازم به ذکر است است، دریافت نظرات در مورد جنبه‌های خاص اصلاحات پیشنهادی، تا تاریخ ۲۸ آگوست ۲۰۲۳ ادامه دارد. [pcaobus.org](http://pcaobus.org) ۲۶ ژوئن ۲۰۲۳

## نکاتی که برای مؤسسات ارائه دهنده خدمات حسابداری تمایز ایجاد می‌کند



هنگامی که مشتریان از دفتر مؤسسه‌ی شما بازدید می‌کنند، استقبالی که در بدو ورود دریافت می‌کنند، تجربه‌ی آن‌ها را رقم می‌زند. آیا شما و تیم‌تان به آن‌ها احساس ارزشمند بودن می‌دهید؟ تصور کنید که یکی از اعضای تیم شما، حتی فردی که مستقیماً با مشتری کار نمی‌کند، چند لحظه وقت بگذارد و بگوید، من چیزهای خوبی در مورد شما و کسب‌وکار‌تان شنیده‌ام و ما از کسب‌وکار شما قدردانی می‌کنیم. این ابراز قدردانی، واقعاً می‌تواند بازی را به سود مؤسسه‌ی شما تغییر دهد. مؤسسات ارائه دهنده‌ی خدمات حسابداری با اتخاذ این رویکرد می‌توانند:

۱. یک رابطه‌ی قوی ایجاد کنند. استفاده از نام مشتری و ابراز قدردانی به ایجاد ارتباط شخصی کمک می‌کند.
۲. وفاداری مشتری را افزایش دهند. وقتی مشتریان احساس می‌کنند با ارزش هستند، احتمالاً وفادارتر خواهند بود. این کار تضمین می‌کند که آن‌ها به همکاری با شما ادامه می‌دهند و احتمال نادیده گرفتن اشتباهات جزئی یا مهلت‌های از دست رفته را بیش‌تر می‌کنند.
۳. تعداد مشتریان را افزایش دهند. مشتریان خوشحال بهترین سفیران مؤسسه‌ی شما هستند. زمانی که احساس می‌کنند مورد قدردانی قرار

می‌گیرند، به احتمال زیاد خدمات شما را به دیگران توصیه می‌کنند.

۴. فرهنگ مثبت را پرورش دهند. تشویق کارکنان به ابراز قدردانی، فرهنگ قدردانی از خدمات را در مؤسسه نیز پرورش می‌دهد. این فرهنگ نه تنها به روابط مشتری بلکه به روحیه‌ی کارکنان نیز کمک می‌کند.
۵. واضح و مستقیم باشید. زیبایی در سادگی نهفته است گاهی اوقات یک قدردانی ساده، قوی‌تر از یک دسته گل یا یک کارت هدیه است. ساده نگه داشتن پیام ضروری است. صراحت و وضوح قدردانی کلامی اغلب تأثیر عمیق‌تری بر مخاطب، می‌گذارد.

مؤسسات ارائه دهنده‌ی خدمات حسابداری، مانند تمام کسب‌وکارها، در روابط رشد می‌کنند. در عصری که در آن ارتباطات اغلب به ایمیل و پیام‌های متنی کاهش یافته است، تعامل شخصی، وزن قابل ملاحظه‌ای برای پر رنگ شدن روابط دارد. یک عمل ساده مانند بیان واضح عبارت قدردانی، می‌تواند از نظر حفظ مشتری، وفاداری و افزایش تعداد مشتریان، و در نهایت در بازده سرمایه‌گذاری تفاوت چشم‌گیری ایجاد نماید. برای پی بردن به قدرت قدردانی، آن را به بخشی جدایی‌ناپذیر از فرهنگ مؤسسه‌ی خود تبدیل کنید. اعضای تیم خود را تشویق کنید که نه تنها در وظایف حرفه‌ای خود برتر باشند، بلکه با اختصاص زمان اندکی (حداقل ۱۲ ثانیه) به مشتریان اطلاع دهند که چه قدر برای‌شان ارزش قائل هستند. این کار ممکن است یکی از مهم‌ترین سرمایه‌گذاری‌های مؤسسه‌ی شما باشد.

[www.accountingtoday.com](http://www.accountingtoday.com). ۵ جولای ۲۰۲۳

## گام‌های ضروری برای گسترش سطح عملیات مؤسسات حسابداری



گسترش عملیات هر کسب‌وکاری می‌تواند چالش برانگیز باشد. در واقع، تنها ۲۲ درصد از شرکت‌هایی که در دهه‌ی گذشته راه‌اندازی شده‌اند، توانسته‌اند با موفقیت عملیات خود را گسترش دهند. این موضوع حتی برای کسب‌وکارهای تجاری ارائه دهنده‌ی خدمات مانند مؤسسات حسابداری، دشوارتر است. در مؤسسات حسابداری، شما نمی‌توانید مانند ارائه‌ی یک محصول فیزیکی، تولید را افزایش دهید و یا در مورد هزینه‌های کم‌تر مواد اولیه مذاکره کنید. برای گسترش سطح عملیات یک مؤسسه‌ی حسابداری، شما باید در نحوه‌ی ارائه‌ی خدمات خود تجدید

نظر کنید. در این مطلب، به برخی از مراحل ضروری که مؤسسات، باید برای نیل به این هدف در نظر بگیرند، پرداخته می‌شود:

۱. اهداف فعلی و آتی خود را ارزیابی کنید. مشخص کنید که در حال حاضر در کجا هستید و به کجا می‌خواهید بروید. زمانی که ایده‌ی بهتری درباره‌ی جایی که هستید و جایی که می‌خواهید بروید، پیدا کردید، می‌توانید نحوه‌ی رسیدن به آن‌جا را ترسیم کنید. برای رسیدن به اهداف‌تان چه چیزی لازم است؟ آیا نیاز به استخدام کارکنان بیشتری دارید؟ آیا به مشتریان بیشتری نیاز دارید یا به پذیرش انواع خاصی از مشتریان؟ ارزیابی اهداف شما اولین و مهم‌ترین گام است زیرا این کار، هنگام تصمیم‌گیری درباره‌ی گسترش عملیات و قیمت‌گذاری خدمات به‌عنوان راهنما عمل می‌کند.

۲. بسته‌های خدمات و قیمت‌ها را مشخص کنید. هنگامی که اهداف خود را به وضوح درک کردید، می‌توانید بسته‌های خدمات و قیمت‌های خود را تعریف کنید. در این مرحله باید از خود بپرسید، چگونه می‌توانید خدمات مورد نظر خود را ارائه دهید؟ و چگونه می‌توانید این بسته‌ها را به گونه‌ای قیمت‌گذاری کنید که سودآور باشد؟ محصول محور بودن برای بازاریابی و ارتباط با مشتریان بسیار آسان تر است. وقتی بسته‌ها به وضوح تعریف می‌شوند، مشتریان دقیقاً می‌دانند که چه چیزی دریافت می‌کنند و باید انتظار چه چیزی را داشته باشند. و هنگامی که آن‌ها به خوبی تعریف شوند، مشتریان به راحتی می‌توانند تشخیص دهند که کدام محصول به بهترین وجه نیازهای آن‌ها را برآورده می‌کند. اما شما باید از کجا شروع کنید؟ در این‌جا چند نکته وجود دارد:

- ابتدا مشکل را شناسایی کنید. برای شناسایی مشکلات رایج مشتری، به مشتریان و پیشنهادات موجود نگاه کنید.
- در مرحله‌ی بعد راه‌حل‌ها را مشخص کنید. مؤثرترین راه‌حل‌ها برای مشکلاتی که شناسایی کرده‌اید چیست؟ آیا آن‌ها با مجموعه مهارت‌های متخصصان شما مطابقت دارند؟ اگر چنین است، آن‌ها را به‌عنوان راه‌حل‌های استاندارد مؤسسه‌ی خود شناسایی کنید.
- آنچه را که برای اجرای راه‌حل‌های استاندارد شده‌ی خود نیاز دارید، شناسایی کنید. مؤسسه‌ی شما برای انجام کار به چه مهارت‌ها و منابعی نیاز دارد؟

۳. از فناوری برای ساده کردن فرایندها استفاده کنید. ایجاد بسته‌های خدماتی تنها بخشی از پازل هنگام گسترش عملیات مؤسسه‌ی شما است. با بهبود کارایی از طریق فناوری، زمان و منابع ارزشمندی برای حمایت از تلاش‌های شما آزاد می‌شود.

- با مرور فرایندهای فعلی خود شروع کنید.
- آیا رویه‌های عملیاتی استاندارد مناسبی را در اختیار دارید؟
- کجا می‌توانید از فناوری یا اتوماسیون برای بهبود آن‌ها استفاده کنید؟

اگر تیم شما هنوز به انجام کارهای اضافی و پیش پا افتاده مشغول است، حتی اگر بخواهید پیشنهادات خود را عملی کنید، مشکل خواهید داشت. راه‌هایی برای خودکارسازی یا ساده‌سازی این وظایف پیدا کنید تا تیم شما بتواند روی کارهای با ارزش تمرکز کند.

۴. روی استعدادها سرمایه‌گذاری کنید. شما بسته‌های خدمات خود را تهیه کرده‌اید و وظایف خود را به کمک فناوری ساده کرده‌اید، اما کاملاً آماده نیستید که سطح عملیات مؤسسه‌ی خود را گسترش دهید. حتی با بهبود کارایی و تنظیم بسته‌های خدماتی، همچنان باید از وجود منابع انسانی کافی برای پذیرش مشتریان بیش‌تر اطمینان حاصل کنید. اگر وظایف تیم خود را بیش از حد سنگین کنید باعث فرسودگی شغلی آن‌ها می‌شوید. سرمایه‌گذاری روی استعدادها به شما کمک می‌کند تا نیازها و انتظارات مشتریان را بدون انتظار کار بیش از حد، از تیم خود برآورده کنید.

۵. ارائه‌ی خدمات خود را برای رفع نیازهای مشتری گسترش دهید. به‌عنوان آخرین توصیه، می‌توانید در طول زمان راه‌هایی برای گسترش بسته‌های خدماتی خود برای برآورده کردن نیازهای مشتریان بیابید. مشتریان شما نیازهای زیادی دارند، اما آیا شما می‌توانید همه‌ی آن‌ها را برآورده کنید؟ چگونه می‌توانید خدمات خود را با هدف ارائه‌ی راه حل برای مشکلات حل نشده‌ی آن‌ها گسترش دهید؟ به‌عنوان مثال، این احتمال وجود دارد که مشتریان شما به برنامه‌ریزی مالی نیاز داشته باشند. شما می‌توانید با گسترش تیم خود یا همکاری با مؤسسه‌ی دیگری، این خدمات را ارائه دهید. شاید مؤسسه‌ی شما فقط بر مالیات تمرکز می‌کند و مشتریان شما به خدمات حسابداری نیاز دارند. به جای ارائه‌ی خدمات حسابداری از داخل مجموعه‌ی خود، می‌توانید به دنبال همکاری با مؤسسه‌ی دیگری باشید که می‌تواند خدمات حسابداری را به مشتری شما ارائه دهد. همکاری با مؤسسه‌ی دیگر، هزینه‌های پولی و زمانی استخدام را از بین می‌برد و به شما امکان می‌دهد فوراً گسترش عملیات خود را شروع کنید.

گسترش سطح عملیات یک مؤسسه، زمان و تلاش زیادی می‌خواهد، اما پاداش آن یک مؤسسه‌ی سودآورتر و کارآمدتر است. همه چیز با شناسایی اهداف فعلی و آتی شما شروع می‌شود. با استفاده از فناوری می‌توانید وظایف خود را ساده کنید، بر روی استعدادهای جدید سرمایه‌گذاری کنید و خدمات خود را گسترش دهید. همکاری با مؤسسات دیگر نیز امکان ارائه‌ی خدماتی را که مشتریان شما به دنبال آن هستند، آسان‌تر می‌سازد و به‌عنوان راهی مناسب و مقرون به صرفه برای گسترش عملیات شما، توصیه می‌شود.

www.accountingtoday.com، ۱۴ جولای ۲۰۲۳

## فناوری چگونه بهره‌وری کار حسابداران را افزایش می‌دهد؟

حسابداری، ارائه‌ی خدمات فنی و تخصصی به مشتریان است. اما فرایندهای اداری وقت گیر می‌تواند متخصصان این حرفه را از کارهای پیچیده و در عین حال دارای ارزش مادی، دور کند. راه حل این است که بیش‌تر بر فناوری تکیه کنیم. در حرفه‌ی حسابداری، انقلابی در حال رخ دادن است، چراکه برای افراد متخصص منطقی نیست که وقت خود را صرف کارهایی مانند ورود یا پردازش دستی اطلاعات کنند. ادغام فناوری در جریان‌های کاری موجود و روی آوردن به مزایای نرم‌افزارهای

## مزایای تحول دیجیتال برای حسابداران و مشتریان



تحول دیجیتال در صنعت حسابداری طوفان به پا می‌کند. هوش مصنوعی (AI)، یادگیری ماشین، نرم‌افزارهای مبتنی بر ابر و مجموعه‌ای از ابزارهای جدید اکنون به راحتی در دسترس هستند و کارایی و بهره‌وری کارها را بالا می‌برند. تحول دیجیتال، همچنین مزایای زیادی برای مشتریان به همراه دارد. مدیریت بهتر هزینه‌ها، حسابداری خودکار و کسب بینش سریع در مورد نحوه عملکرد کسب‌وکارشان، از جمله مزایای تحول دیجیتال برای مشتریان است. اما آیا مشتریان برای این انقلاب آماده هستند؟ بهترین راه برای توضیح مزایای تحول دیجیتال چیست؟ دیجیتالی شدن از نظر برقراری ارتباط می‌تواند برای حسابداران مشکل باشد. چگونه باید از مشتریان خواست که اسناد خود را به طور منظم ارسال کنند و نرم‌افزارهای لازم را برای این هدف نصب کنند. از این رو، ارتباط شفاف ضروری است و به این معنی است که باید به مشتریان توضیح دهید که چگونه کار به شکل دیجیتالی نتایج بهتری را به همراه خواهد داشت. بهبود تجزیه و تحلیل‌ها، گزارش‌های به موقع، دقت، امنیت و انطباق بیش‌تر، که همگی به تصمیم‌گیری‌های بهتر منجر می‌شود، از مزایای دیجیتالی شدن است. اما این موارد، تنها مزایای دیجیتالی شدن نیستند که باید به طور واضح به مشتریان اطلاع داده شود. مسائل قیمت‌گذاری نیز یک ریسک است. این تصور وجود دارد که اتوماسیون ممکن است به معنای هزینه‌های کم‌تر باشد. با این حال، واقعیت این است که با اتوماسیون سازی فرایند، علاوه بر این که نیازی به پردازش دستی نیست، ارزش کار نیز افزایش می‌یابد. تجزیه و تحلیل‌های بهتر می‌تواند منجر به بینش بیشتری نسبت به کسب‌وکار مشتری شود. به‌عنوان مثال، اگر مشتری در دوره‌ای گردش مالی قابل ملاحظه‌ای داشته باشد، حسابداران می‌توانند با توجه به بینش اضافی که از داده‌های حاصل از دیجیتالی شدن فرایند به دست می‌آورند، با آن‌ها تماس گرفته، و توضیح دهند که این موضوع چگونه بر قیمت‌گذاری آن‌ها تأثیر می‌گذارد. هنگامی که مشتری می‌بیند که دیجیتالی شدن چه مزیت‌هایی را به همراه دارد، احتمالاً تمایل بیشتری به استفاده از فناوری‌ها، از سطح خرد تا کلان پیدا می‌کنند. این امر نیاز به آموزش و پشتیبانی برای اطمینان از روند صحیح تحول دیجیتال را

مبتنی بر ابر، مقیاس پذیری و امنیت بهتری را فراهم می‌کند و نیاز به ذخیره سازی داده‌ها در سیستم‌های داخلی را از بین می‌برد. ابر، همچنین امکان به روز رسانی و نگهداری خودکار را فراهم می‌کند و حسابداران را با منابع محدود فناوری اطلاعات داخلی سازگار می‌سازد. راه‌حل‌های نرم‌افزاری می‌توانند مسیرهای حسابداری را برای اطمینان از یکپارچگی داده‌ها و برآورده کردن الزامات نظارتی، متحول سازند. اگرچه کار با محصولات متنوع نرم‌افزاری توسط حسابداران در سال‌های اخیر واقعاً سرعت یافته است، با این وجود، این تصور وجود دارد که حسابداران در اجرای فناوری، پیش‌تاز نیستند. بنابراین، اگر یک حسابدار بخواهد ساعات کار مولد را افزایش دهد، بدون این که دچار تحولات گسترده یا سرمایه‌گذاری زیاد شود، چه باید بکند؟ اگر هدف صرفه‌جویی در زمان و همچنین بهبود انطباق است، بدیهی‌ترین راه‌کار، ساماندهی ایمیل‌ها است. ارسال ایمیل، روش اصلی ارتباطات تجاری است، اما اغلب اوقات، ساعت‌ها برای جست‌وجوی اطلاعات تلف می‌شود و با دسترسی مشترک، ریسک‌هایی نیز وجود دارد. از سوی دیگر، با توجه به این که حسابداران تمایل دارند ده‌ها هزار ایمیل را حفظ کنند، ظرفیت ذخیره سازی ناکافی مشکل دیگری است. راه‌حل این مشکل، استفاده از نرم‌افزارهای ساماندهی ایمیل توسط حسابداران است، زیرا اجازه می‌دهد تا ایمیل‌های تجاری را به درستی بایگانی و برچسب‌گذاری کنند و در صورت لزوم آن‌ها را به راحتی بازیابی کنند. به این ترتیب حسابداران حرفه‌ای، از قابلیت‌های بازیابی سریع، کاهش خطاها و افزایش همکاری میان همکاران بهره‌مند خواهند شد. یک سیستم متمرکز به معنای کنترل بهتر است، ردیابی مناسب و قابل مشاهده، تاریخچه ارتباطات را نشان می‌دهد که برای مدیریت، اعضای تیم و مشتریان مفید خواهد بود. این نرم‌افزارها از طریق یک فرایند گام به گام پیاده سازی شده و پس از راه اندازی و ادغام با سرورهای ایمیل، چه در فضای ابری و چه در فضای کسب‌وکار، بهره برداری می‌شوند. یک مؤسسه‌ای ارائه دهنده خدمات حسابداری می‌تواند تا پنج ساعت در هفته از طریق مدیریت ایمیل صرفه‌جویی کند، بنابراین نرم‌افزار هزینه‌های خود را پرداخت می‌کند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که استفاده از نرم‌افزارهای مدیریت ایمیل، موجب صرفه‌جویی خالص ۱۰ تا ۲۰ درصدی در زمان کارکنان شده است و این موضوع تا حد زیادی ناشی از توانایی پاسخگویی به سؤالات و ارائه‌ی اطلاعات در هنگام تماس بوده است، به جای این که مجبور باشید برای اطلاعات جست‌وجو کنید و سپس با مشتری تماس بگیرید. محصول دیگری که به طور فزاینده‌ای در مؤسسات ارائه دهنده خدمات حسابداری یافت می‌شود، پلتفرم مبتنی بر ابر برای مدیریت اسناد است که به خوبی برای ردیابی بخش‌های تنظیم شده توسط سیستم حسابداری مناسب است. با استفاده از این پلتفرم، می‌توان فهمید چه کسی روی چه چیزی کار می‌کند و در صورت لزوم دسترسی کنترل می‌شود. ساده‌ترین راه برای مشاهده نحوه عملکرد این نرم‌افزار، استفاده از آن در محیط تجاری واقعی است. بدون تردید، فناوری به حسابداران حرفه‌ای اجازه می‌دهد، رقابتی بمانند و آمادگی بیشتری برای ماندگاری در بازار کسب نمایند.

۱۴ جولای ۲۰۲۳ [www.accountancy.com](http://www.accountancy.com)

در نظرسنجی انجام شده، از تقریباً ۱۴۰۰ دانشجوی بازرگانی در مقطع کارشناسی و فارغ‌التحصیلان اخیر رشته‌ی حسابداری پرسش‌هایی به عمل آمد تا نگرش‌های آن‌ها در مورد رشته‌ی حسابداری و موانعی که برای ورود به این حرفه مشاهده می‌کنند، آشکار شود. از مهم‌ترین این سوالات عبارتند از:

- چرا دانشجویان بازرگانی، حسابداری را به‌عنوان رشته‌ی خود انتخاب نمی‌کنند؟
- چرا فارغ‌التحصیلان رشته‌ی حسابداری دریافت گواهی حسابدار رسمی را دنبال نمی‌کنند؟

رایج‌ترین دلیلی که دانشجویان در رشته‌ی حسابداری تحصیل نکرده‌اند، توانایی کسب درآمد سریع‌تر در سایر رشته‌ها و الزام به برخورداری از اعتبار ۱۵۰ ساعت آموزشی است. پاسخ‌ها حاکی از آن است که الزام اعتبار ۱۵۰ ساعت آموزشی برای دریافت گواهی حسابدار رسمی، به‌عنوان یک مانع بزرگ هزینه‌بر و زمان‌بر قلمداد می‌شود. به این ترتیب، در میان دانشجویانی که تصمیم گرفتند رشته‌ی حسابداری را دنبال نکنند، دلیل اصلی ذکر شده‌ی عدم اشتیاق آن‌ها، حقوق اولیه‌ی بالاتر برای سایر رشته‌ها و عدم تمایل به پیگیری ساعات آموزشی اضافی برای تبدیل شدن به حسابدار رسمی است. این درحالی است که حرفه‌ی حسابداری هم‌زمان با تعداد بی‌سابقه‌ای از حسابداران رسمی که آن‌ها را به دلیل بازنشستگی از دست می‌دهد باید به تلاش برای جذب دانشجویان در این رشته ادامه دهد. علاوه بر این، این حرفه در جذب استعدادها متنوع با چالش مواجه است و از گذشته تاکنون، جذب استعدادهای جدید به حرفه‌ی حسابداری به این میزان حیاتی نبوده است.

www.accountingtoday.com، ۲۴ جولای ۲۰۲۳

افزایش می‌دهد. اگرچه این آموزش باید تا حد زیادی توسط ارائه دهنده‌ی نرم‌افزارها همراه با پشتیبانی مستمر، ارائه شود. اما، توصیه می‌شود که در صورت وجود مشکل، مشتری با حسابداران تماس بگیرد. اما حسابداران باید آن را مدیریت کنند. ۵ دقیقه مشاوره اشکالی ندارد، ولی مواردی وجود دارد که حسابداران نقش بزرگ‌تری را بر عهده می‌گیرند و آن در موارد حذف سیستم موجود و جایگزینی آن با سیستمی که یکپارچه است، مانند ابزارهای یکپارچه، برنامه‌های گزارشگری جریان نقدی و گذار به سیستم‌های ابری. در چنین مواردی هزینه‌ای پرداخت می‌شود و این می‌تواند جریان درآمد اضافی را برای حسابداران فراهم کند. همچنین می‌توان مشتریان را تشویق کرد که به دیجیتالی شدن روی بیاورند. شما می‌توانید این کار را با ارائه‌ی خدمات اضافی، مانند ارائه‌ی تجزیه و تحلیل‌های اضافی یا شاید تخفیف‌ها در صورتی ارسال سریع تر اسناد، انجام دهید. با گسترش دیجیتالی شدن کارها، برخی از مؤسسات ارائه دهنده‌ی خدمات حرفه‌ای ممکن است به طور فزاینده‌ای مشتریان را انتخاب کنند. این موضوع به سطح بلوغ دیجیتال آن‌ها بستگی دارد. مؤسسات فناوری محور، ممکن است بخواهند از شرکت‌هایی که تمایلی به دیجیتالی شدن ندارند جدا شوند و مشتری را به مؤسسه‌ی دیگری که بر تحول دیجیتال متمرکز نیست واگذار کند. به‌ترتیب، افزایش ظرفیت از مزایای کلیدی دیجیتالی شدن است و زمان اضافی را برای حسابداران ایجاد می‌کند که هر طور بخواهند می‌توانند از آن استفاده کنند، خواه علاقه‌مند به توسعه‌ی کارشان باشند یا صرفاً برای لذت بردن از تعادل بیشتر میان کار و زندگی، از آن بهره ببرند. در نتیجه دیجیتالی شدن فقط برای کسانی نیست که روی مسیر رشد متمرکز هستند.

www.accountancyage.com، ۱۷ جولای ۲۰۲۳

## کمبود استعدادهای حسابداری چالش‌های حرفه‌ای حسابداری

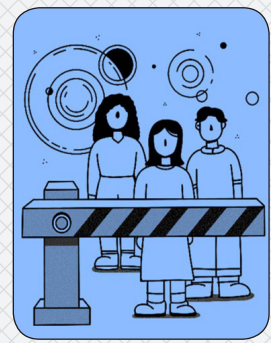


انجمن حسابداران رسمی آمریکا (AICPA) با هدف کمک به ایجاد استراتژی رفع کمبود استعدادهای حسابداری در حرفه، گروه مشورتی را از میان ذی‌نفعان حسابداری تشکیل داده است. گروه مشورتی استعدادهای حسابداری، طیف گسترده‌ای از رهبران حرفه‌ی حسابداری را شامل می‌شود که بنا

بر اعلام AICPA بر روی استراتژی رفع کمبود استعدادهای حرفه‌ی حسابداری متمرکز است. کاهش سرعت ورود نیروی کار جوان که حسابداری را به‌عنوان حرفه‌ی خود انتخاب می‌کنند یک مشکل جمعی برای حرفه‌ی حسابداری رسمی است و نیاز به یک راه حل جمعی و فراگیر دارد. این گروه با تجربیات و ظرفیت‌های عمیق خود نقش مهمی در هدایت اقدامات لازم برای پاسخ به این نیاز و دعوت برای اقدامات

## موانع اصلی ورود به رشته‌ی حسابداری و ارتباط آن با کاهش متقاضیان آزمون حسابدار رسمی

تعداد ناکافی نیروهای جوان که در رشته‌ی حسابداری تحصیل می‌کنند و سپس تبدیل به حسابدار رسمی (CPA) می‌شوند به این دلیل نیست که آن‌ها ارزشی در گواهی حسابداری رسمی نمی‌بینند، بلکه آن‌ها معتقدند، دستیابی به آن زمان‌بر و دشوار است. مرکز کیفیت حسابرسی (CAQ) در مطالعه‌ی اخیر خود به چالش‌های سرمایه‌ی انسانی در



حرفه‌ی حسابداری پرداخته است. به‌عنوان بخشی از تلاش‌ها برای کمک به حل این چالش، پژوهش جدیدی به سفارش مرکز کیفیت حسابرسی و توسط مرکز پژوهش این نهاد انجام شده است، این پژوهش به دنبال درک عمیق‌تر نگرش و تجارب دانشجویان از رشته و حرفه‌ی حسابداری است تا نسبت به اقداماتی که می‌توان برای تنوع بخشی بیشتر در مجموعه استعدادهای این حرفه انجام داد، بینش واضح‌تری کسب کرد.

چالش‌هایی که توسط مؤسسات کوچک‌تر احساس می‌شود نجات می‌دهد. بیش از سه چهارم (۷۷ درصد) مؤسسات مورد نظرسنجی گزارش کردند که یا در حال بررسی، و برنامه ریزی و یا در حال به کارگیری استعدادهای بین‌المللی واجد شرایط هستند.

این گزارش همچنین نشان می‌دهد، کارکنان سابق برای دریافت حقوق و دستمزدهای بالاتر به خارج از صنعت نقل مکان کرده‌اند. از این رو، برای رقابتی ماندن در بازار کار حدود ۵۶ درصد از رهبران مؤسسات مورد بررسی، پیش‌بینی می‌کنند حقوق پایه را ۱۱ درصد یا بیش‌تر افزایش دهند، و میانگین افزایش ۱۴ درصد نیز گزارش شده است. گفتنی است کمیود ادامه‌دار نیروی کار واجد شرایط که این حرفه را تحت تأثیر قرار داده، باعث این اقدامات شده است. برآوردهای اداره‌ی آمار کار ایالات متحده‌ی آمریکا نشان می‌دهد که ۳۰۰ هزار حسابدار و حسابرس در دو سال گذشته شغل خود را ترک کردند. گزارش انجمن حسابداران رسمی آمریکا (AICPA) نیز بیان می‌کند، اوضاع کاهشی تعداد فارغ‌التحصیلان رشته‌ی حسابداری با کاهش ۲،۸ درصدی در سال ۲۰۲۱ در سطح کارشناسی و کاهش ۸،۴ درصدی در سطح کارشناسی ارشد، همچنان رو به وخامت است.

www.accountingtoday.com، ۲ آگوست ۲۰۲۳

## شکست‌های حسابداری حرفه را برای تازه‌واردان غیر جذاب می‌کند



مجموعه‌ای از شکست‌های حسابداری برجسته در سال‌های اخیر، عامل اصلی اصلاحات قابل ملاحظه در صنعت حسابداری بوده است. این شکست‌ها از قرارگیری حرفه در معرض خطر غیرجذاب شدن، حکایت می‌کنند. در نتیجه در ماه می ۲۰۲۲، دولت انگلستان اعلام کرد که با ایجاد نهاد نظارتی جدید، افزایش مسئولیت مؤسسات حسابداری بزرگ و کاهش انحصار بیگ فور، نظام حسابداری کشور را اصلاح خواهد کرد. فروپاشی شرکت‌های بزرگ مانند کارلین در سال ۲۰۱۸ و پاتیسیری والری در سال ۲۰۲۱، از زمره دلایل اصلی برای تغییر ساختار صنعت حسابداری انگلستان بوده‌اند. به‌عنوان نمونه، کی پی ام جی، مؤسسه‌ی حسابداری مسئول رسیدگی به کارلین، در ابتدای سال ۲۰۲۳ با یک شکایت ۱،۳ میلیارد پوندی به دلیل قصور در حسابداری مواجه شد. اگرچه این رخدادها لزوماً افراد را از ورود به این حرفه منع نمی‌کند، اما ممکن

آسی‌ایفا خواهد کرد. تدوین یک استراتژی یکپارچه و چابک برای رفع این کمبود، به ارائه‌ی تصویر واضح از حرفه‌ی حسابداری و همچنین تغییرات الزامات آموزشی و تجربی منجر می‌شود. در این استراتژی طرح کلی اقدامات کوتاه‌مدت و بلندمدت ارائه می‌شود که نیاز این حرفه به متخصصان بیش‌تر حسابداری را برطرف می‌کند. گفتنی است، مدیران انجمن حسابداران رسمی ایالت‌های فلوریدا، ویرجینیا، واشنگتن، تگزاس، مونتانا، پنسیلوانیا، اوهایو، کالیفرنیا، ایلینوی، نیویورک، میشیگان، آلاباما، رئیس انجمن بین‌المللی حسابداران خبره، رئیس هیأت مدیره‌ی انجمن ملی هیأت‌های حسابداری ایالتی، اساتید دانشگاه‌های ایالتی کالیفرنیا، سن برناردینو و مدیر دانشکده‌ی حسابداری لین پیپنر دانشگاه فلوریدا جنوبی، از جمله مهم‌ترین اعضای این گروه مشورتی هستند.

www.journalofaccountancy.com، ۲۸ جولای ۲۰۲۳

## راهکارهای مؤسسات حسابداری بین‌المللی برای جذب و حفظ نیروی کار حرفه‌ای



بر اساس نظرسنجی‌های جهانی جدید، شمار نسبتاً کمی از مؤسسات حسابداری، قادر به یافتن کارکنان کافی برای تکمیل رده‌های حرفه‌ای خود هستند. نظرسنجی جدیدی از ۲۵۰ رهبر ارشد مؤسسات حسابداری در ایالات متحده، انجام شده است و کم‌تر از ۱ درصد از پاسخ‌دهندگان اظهار داشتند که می‌توانند کارکنان مورد نیاز خود را در آن کشور پیدا کنند. به این ترتیب، آن‌ها مجبور هستند برای پر کردن شکاف استعدادهای حرفه‌ای دیگری روی بیابورند.

به گزارش نشریه‌ی «اکانتینگ تودی»، این مؤسسات مدت زمانی است که برای پاسخ به نیازهای خود در زمینه‌ی جذب نیروی کار حرفه‌ای، به استراتژی‌هایی مانند استخدام نیروی متخصص از خارج کشور، افزایش حقوق پایه، ارائه‌ی سیستم کاری کاملاً از راه دور، و استخدام کارکنانی که هنوز از دانشگاه فارغ‌التحصیل نشده‌اند، و سایر سناریوهای این روزها متوسل می‌شوند. مؤسسات بیش‌تری با غلبه بر تردیدهای قبلی در مورد رفتن به این مسیر، به دنبال جذب نیرو از خارج کشور هستند.

این نظرسنجی حاکی از همکاری با شرکت‌های معتبر بین‌المللی، برای جذب استعدادهای برتر از کشورهای دیگر است، برخی از این افراد دارای بیش از ۲۰ سال تجربه و سابقه‌ی کار با ۴ مؤسسه‌ی بزرگ حسابداری جهان هستند. تقریباً تمامی ۱۰ مؤسسه‌ی برتر حسابدار رسمی در ایالات متحده‌ی آمریکا از این استراتژی استفاده می‌کنند و این روند، آن‌ها را از

است افسراد را وادار به خروج از صنعت کند. به این ترتیب بازگرداندن اعتماد به حرفه از طریق اصلاح بازار حسابرسی، از چالش‌های اصلی پیش روی حرفه است. تبلیغات و اظهارات منفی بی‌وقفه در مورد حسابرسی بدون هیچ تردیدی باعث می‌شود که افراد تمایلی به ادامه‌ی مسیر خود در حرفه نداشته باشند و به طور بالقوه خود را در موقعیت دیگری قرار دهند. البته مؤسسات حسابرسی ادعا می‌کنند همواره به دنبال بهبود عملکرد خود هستند، به‌عنوان نمونه از استانداردهای مدیریت کیفیت تجدید نظر شده، استقبال می‌کنند، ارتقای ارتباط‌های داخلی و دریافت بازخورد را تشویق می‌کنند و حتی جذب کارآموزان خود را نیز گسترش داده‌اند. آن‌ها معتقدند همواره برای ارائه‌ی بهترین کیفیت به مشتریان خود در تلاش هستند، اما این صنعت همیشه در حال تحول است و فرایندها، استانداردها و بازارهای مرتبط به طور کلی دائماً در حال تغییر هستند. بازنگری در ساختار صنعت حسابرسی که با به چالش کشیدن سلطه‌ی بزرگ‌ترین بازیگران صنعت انجام شده است، با هدف افزایش ورود مؤسسات و افراد به بازار حسابرسی بوده است، و این نشان می‌دهد که نهاد ناظر نقش‌ی فراتر از اجرای احکام دارد. شورای گزارشگری مالی (FRC) کاملاً به درستی فشار زیادی را بر مؤسسات حسابرسی وارد می‌کند تا اطمینان حاصل کنند که کیفیت در سطح مورد نیاز و مورد انتظار است، اما صدور احکام اجرایی به تنهایی یا همیشه بهترین راه برای انجام این کار نخواهد بود. ذکر این نکته ضروری است که جریمه‌های صادر شده توسط این نهاد ناظر در سال ۲۰۲۲ بالغ بر ۳۳٫۳ میلیون پوند بوده، که ۷۷ درصد نسبت به سال قبل افزایش یافته است. آنچه لازم است نهادهای نظارتی بدانند این است که تفاوت‌های بین مؤسسات را بشناسند و متناسب با آن‌ها برخورد کنند، در غیر این صورت، مدیریت چالش‌های پیش رو، دشوار می‌گردد.

www.accountancyage.com، ۱۷ آگوست ۲۰۲۳

## تغییر ادراک نسبت به حرفه‌ی حسابداری، کلید جذب نسل Z



به نقل از اندرو دابز، رئیس جذب استعدادها در مؤسسه‌ی حسابرسی و خدمات مشاوره‌ی مدیریت کوپر پری، حرفه‌ی حسابداری باید با ارائه‌ی مشاوره‌ی بیش‌تر و معرفی مسیرهای واضح‌تر در مورد نقش‌هایی که

حسابداران ایفا می‌کنند، دیدگاه بدبینانه‌ی نسل Z نسبت به این صنعت را تغییر دهد. نظرسنجی اخیر که توسط مؤسسه‌ی گرنٹ تورنتون انجام شده است، نشان می‌دهد که جوانان تصورات نادرست زیادی در مورد حرفه‌ی حسابداری دارند که مانع از آن می‌شود، این حرفه را انتخابی مناسب برای خود تصور کنند. این نظرسنجی از ۲۰۰۰ جوان ۱۶ تا ۲۵ ساله صورت گرفته است که ۶۶ درصد آن‌ها اظهار داشتند، در حال حاضر بینش محدودی نسبت به صنعت حسابداری دارند. امروزه، انعطاف‌پذیری و همچنین فعالیت در کسب‌وکارهای دارای اهداف اخلاقی و اجتماعی برای جوانان مهم است، و این مسئولیت مؤسسات ارائه‌دهنده‌ی خدمات حسابداری است که داستان قانع‌کننده‌تری را از شرایط صنعت حسابداری بیان کنند و حرفه‌ای با فرهنگ بالا و جذاب بسازند. مؤسسات باید فعالانه با جوانان تعامل کنند تا برخی موانع کاذب را برطرف کنند. در حال حاضر تصورات غلطی وجود دارد که بینش جوانان را در مورد کارهایی که باید در حرفه انجام دهند محدود می‌کند. جوانان به اطلاعاتی نیاز دارند که متأسفانه به آن‌ها دسترسی ندارند، در نتیجه نمی‌توانند تصمیم بگیرند که آیا حسابداری برای آن‌ها مناسب است یا خیر. در حالی که رقابت برای جذب استعدادها هر سال تشدید می‌شود، جذابیت این حرفه بدون تغییر باقی مانده است و مؤسسات باید روی روش‌های نوآورانه برای جذب داوطلبان جوان‌تر تمرکز کنند. سال گذشته، گرنٹ تورنتون به‌عنوان بخشی از طرح کارآموزی فارغ‌التحصیلان دانشگاه، ۱۹۳ کارآموز را جذب کرد. کوپر پری نیز در سال ۲۰۲۳ بیش از ۷۰ دانشجوی را در طرح مشابهی، جذب خواهد کرد. فقدان آگاهی و عدم اخذ مدرک دانشگاهی نباید مانع از پیوستن جوان‌های باهوش به این صنعت شود. ما می‌دانیم که دلایل متعددی وجود دارد که ممکن است کسی نمرات مورد انتظار را کسب نکند، ولی هنوز از پتانسیل‌های لازم برخوردار است. بنابراین، ایجاد دسترسی عادلانه‌تر و منصفانه‌تر به فرصت‌ها بسیار برای جذب استعدادها به حرفه اهمیت دارد. این کار، هم برای استعدادهای جوان و هم برای مؤسسات ارائه‌دهنده‌ی خدمات حسابداری، یک بازی برد برد است. موضوع دیگر، توجه به تغییر روش‌های جذب استعدادهاست. در حال حاضر، رسانه‌های اجتماعی در موفقیت تلاش‌ها برای استخدام نسل Z نقش مهمی ایفا می‌کنند، به طوری که ۴۸ درصد از جوانان قبلاً از رسانه‌های اجتماعی برای درخواست شغل استفاده کرده‌اند. نسل Z صولاً از مسیرهای سنتی برای تصدی یک شغل استفاده نمی‌کند و به جای آن از تبلیغات هدفمند مبتنی بر داده و کانال‌های رسانه‌های اجتماعی استقبال می‌کند. به این ترتیب ما باید در پلتفرم‌هایی که آن‌ها حضور دارند و با فرهنگ و فناوری ارتباط برقرار می‌کنند، به شکل برجسته‌ای فعال باشیم تا از پیوستن استعدادهای درخشان و متنوع به صنعت، اطمینان کسب نماییم. صحبت کردن در مورد چیزهای جالب و هیجان‌انگیزی که در حرفه انجام می‌شود و همچنین برخی از بخش‌های چالش‌برانگیز نقش‌ها در این حرفه، کمک می‌کند تا جوانان بینش واقعی‌تری را در مورد این‌که زندگی حرفه‌ای در یک مؤسسه‌ی ارائه‌دهنده‌ی خدمات حرفه‌ای چگونه است، کسب کنند.

www.accountancyage.com، ۲۳ آگوست ۲۰۲۳